



# BACHELOROPPGAVE

Kapitalismen som gir og tar: Frihet og disiplin i det moderne arbeidslivet

Capitalism that gives and takes:  
Freedom and discipline in modern  
working life

**Kandidatnummer: 222**

Sosiologi – ungdomssosiologi SO590

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (FØS) /

Institutt for samfunnsvitenskap

Veileder: Roger Hestholm

25.05.23

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

## Sammendrag

Denne bacheloroppgaven er en litteraturstudie som forsøker å belyse forholdet mellom disiplin og frihet i fremveksten av det moderne arbeidslivet. Problemstillingen i oppgaven er: «Hvordan påvirker disiplin og frihet i arbeidslivet identitetsdannelsen til den moderne arbeidstaker». For å finne svar på denne problemstillingen benytter jeg meg av empiriske data fra AFI-rapporten «Hjemme-Borte-Uavgjort» (2022) og hovedteoretikerne jeg har valgt å bruke for å diskutere funnene i rapporten er Weber, Boltanski & Chiapello, Foucault, Beck og Streeck. Disse teoretikerne mener jeg tar for seg disiplin og frihet på en måte som er relevant for å forstå utviklingen av dagens arbeidsliv. Hovedfunnet i denne oppgaven er at kapitalismens tilpasningsevne i møte med kritikk og teknologisering fører til nye maktformer. Teknologien og fleksibiliteten i arbeidslivet som tilsynelatende gir økt selvrealisering hos arbeidstakeren fører også med seg et større press. Fleksibelt arbeid som i de fleste tilfeller fremstilles som et gode i arbeidsforhold er også et grep fra kapitalismen og arbeidsgivers side for å disiplinere arbeidstakeren. I overgangen til det fleksible arbeidslivet har identitetsdannelsen i arbeidet gått fra å være en kollektiv prosess som tar sted fysisk på arbeidsplassen til at det nå er en individuell prosess som skjer hjemme og i større deler av døgnet. Ved at arbeidet foregår i større grad utenfor bedrifters kjernetid sammenlignet med tidligere og at det stilles krav til økt tilgjengelighet hos arbeidstakeren blir arbeidet en større del av den ansatte, men identiteten blir ikke automatisk styrket. Arbeidet blir heller en trussel mot menneskets livsverden fremfor å styrke identitetsdannelse og selvrealisering.

## **Abstract**

This bachelor's thesis is a literature study that tries to shed light on the relationship between discipline and freedom in the rise of the modern working life. The research question in the thesis is: "How does discipline and freedom in working life affect the identity formation of the modern worker". To find an answer to this question, I use empirical data from the AFI report "Hjemme-Borte-Uavgjort" (2022) and the main theorists I have chosen to use in the discussion to the findings of the report are Weber, Boltanski & Chiapello, Foucault, Beck and Streeck. I believe that these theorists deal with the themes discipline and freedom in a way that is relevant to how we understand the development of today's working life. The main findings in this thesis are on how capitalism has the ability to adapt in the face of criticism and technology and how this leads to new forms of power. The technology and flexibility of the working life, which gives the worker increased self-realization, also brings a much greater pressure. Flexible work, which in most cases is presented as a good thing for working conditions, can also be seen as a move by capitalists and the employers to discipline the worker. In the transition to flexible working life, identity formation at work has gone from being a collective process that takes place physically at the workplace to now being an individual process that takes place at home and for large parts of the day. By the fact that the work takes place to a greater extent outside the company's core hours compared to earlier and that there are demands for increased availability of the employee, the work becomes a larger part of the employee, but the identity is not automatically strengthened. Rather, work becomes a threat to people's lifeworld rather than strengthening identity formation and self-realization.

## Innholdsfortegnelse

Innledning og problemstilling .....	5
Frihet og disiplin .....	5
<b>Begrepsavklaring</b> .....	6
<b>Indre pliktetikk</b> .....	7
<b>Individuell karrierebygging</b> .....	10
<b>Ytre og indre overvåkning</b> .....	15
<b>Arbeidsledighet – ytre trussel for individ og samfunn</b> .....	16
<b>Kapitalismens krise</b> .....	18
Identitetsdannelse i det moderne arbeidslivet .....	21
Oppsummering .....	22
Litteraturliste .....	24
Selvvalgt litteratur .....	25

## Innledning og problemstilling

I møte med nye mennesker er ofte et av de første spørsmålene som blir stilt «hva jobber du med?», og svaret på dette spørsmålet gir personen du møter et inntrykk av deg som person. Så hva du jobber med vil gi en sterk indikasjon på din sosiale identitet. Jeg ønsker å se på hvilken rolle arbeidet spiller for dannelsen av identitet for den moderne arbeidstaker, og hvordan endringer i arbeidslivet har påvirket betydningen arbeidet har for arbeidstakerens identitet. Jeg vil se på forholdet mellom disiplin og frihet<sup>1</sup> i arbeidslivet for å finne svar på dette.

Min problemstilling er:

*Hvordan påvirker disiplin og frihet i arbeidslivet identitetsdannelsen til den moderne arbeidstaker*

Jeg kommer til å benytte meg av teoretisk litteratur, relevante empiriske data, og egne observasjoner og opplevelser fra min praksisperiode i Sogndal kommune for å forsøke å svare på denne problemstillingen.

I min praksisperiode hos avdelingen for samfunnsutvikling i Sogndal kommune fikk jeg prøve meg i et prosjektbasert, fleksibelt og moderne arbeidsmiljø i et åpent kontorlandskap på FUS her i Sogndal. FUS er et arbeidsfellesskap hvor hvem som helst kan leie kontor plass. På FUS her i Sogndal er det mange som har valgt å ta med seg jobben sin hit fremfor å jobbe på hovedkvarteret til bedriften blant annet på grunn av naturen og friluftslivet Sogndal har å by på. Dette viser at ansatte i mange bedrifter får en stor frihet når de kan ta med seg arbeidet hvor de vil. Det FUS ønsker med et slikt åpent kontorlandskap er innovative løsninger og samarbeid som kanskje ellers ikke hadde funnet sted. Jeg kommer ikke til å gå inn på arbeidsoppgaver i kommunen, men ønsker å supplere med egne erfaringer og observasjoner i et fleksibelt arbeidsliv videre i den faglige diskusjonen.

## Frihet og disiplin

Jeg ønsker å se på forholdet mellom frihet og disiplin i dagens fleksible arbeidsliv og arbeidstakeres opplevelser med fleksibilitet i arbeidet. Flexibelt arbeid er kommet som et resultat av teknologiseringen i arbeidslivet og fikk en kjempevekst under korona-pandemien og jeg mener det er viktig å undersøke hvilke konsekvenser slike bråe og store endringer i

---

<sup>1</sup> Begreppskillet frihet og disiplin finnes også i boka «Sociology of modernity: Liberty and discipline» (1994) av Peter Wagner, men da ment å betegne allmenne utviklingstrekk i det moderne samfunn, ikke bare arbeidsliv.

arbeidslivet har for arbeidstakeren. Jeg vil i hovedsak se på de 50% som har mulighet til fleksibilitet i jobben (AFI 2022). Det dreier seg i hovedsak om middelklasseyrker. Jeg skal bruke data fra rapporten «Hjemme-Borte-Uavgjort» fra Arbeiderforskningsinstituttet (AFI) (2022) i en sosiologisk diskusjon om frihet og disiplin. AFI-rapporten bærer preg av å være utført under pandemien, men funnene er presentert på en måte som gir innsyn i generelle problemstillinger ved fleksibelt arbeid også utenfor pandemitider. Rapporten tar for seg mange tematikker rundt fleksibelt arbeid både fra arbeidstaker og arbeidsgivers ståsted, men jeg kommer i hovedsak til å fokusere på de delene av rapporten som tar for seg konsekvenser, muligheter og erfaringer hos arbeidstaker. Dette mener jeg er mest relevant i en diskusjon rundt frihet og disiplin. Jeg vil starte med to sitat fra den kvalitative delen av AFI-rapporten som belyser både friheten og presset/disiplinen ved fleksibelt arbeidsliv.

Vi har en veldig tillitsbasert måte å bedrive tidsavregning på [...] Selv om vi har kjernetid her også, er det nok ikke så mange som er opptatt av at du absolutt må logges på kl. 09 [...] Det er også med på å skape større tillit, og større følelse av frihet for den enkelte. (Ingelsrud, M. H., et. Al., 2022, s. 52).

Når de har jobbet hjemme har de gjerne vært ikke fullt så nøye på at arbeidsdagen begynner da og slutter da. Og så har de latt det skli litt ut [...] Og ergo så kjente folk et økt arbeidspress. Det ble ikke sånn at nå er jeg hjemme og har gått hjem fra jobb. (Ingelsrud, M. H., et. Al., 2022, s. 52).

Det første sitatet viser hvordan arbeidstakeren føler på en større frihet ved å kunne jobbe når og hvor man vil. Det andre avsnittet viser hvordan denne friheten også kan føre til at arbeidstiden skli ut og at arbeidstakeren føler på et økt arbeidspress som jeg tolker som en form for ny arbeidsdisiplin. Dette forholdet mellom press og frihet er det jeg videre skal diskutere i lys av «Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd» (1995) av Max Weber, «The new spirit of capitalism» (2005) av Boltanski & Chiapello, «Overvåkning og straff» (1999) av Michel Foucault, «Globalisering og individualisering bind 2 - Arbeid og frihet» (2004) av Ulrich Beck og «Kapitalismens krise – en samtale med Wolfgang Streeck» (2019) skrevet av Stein Sundstøl Eriksen

### **Begrepsavklaring**

Når man hører ordene disiplin og frihet så vil man kanskje tenke at dette er to motsetninger. Det jeg ønsker å se på videre i oppgaven min er forholdet mellom disse to og hvordan både disiplin og frihet kan oppstå i forskjellige former. Jeg omtaler disiplin både som tvang, press

og krav i denne oppgaven og anser selvrealisering som en frihet. Weber ser på den indre disiplinen hos kalvinistene som vil føre til en frihet etter et liv i askese. Jeg vil se på hvordan indre disiplin forekommer i det moderne arbeidslivet i kontrast til da tidens indre disiplin hos kalvinistene som Weber beskriver. Boltanski & Chiapello skriver om en indre motivasjon og om individuell karrierebygging i det moderne arbeidslivet. Både Weber og Boltanski & Chiapello skriver om en indre disiplin, men baserer det på forskjellig grunnlag. I det moderne arbeidslivet har arbeidstakeren stor tillit og frihet, men denne friheten kan forstås som et grep for å disiplinere arbeidstakeren ved økt individuelt press. Dette presset forstås som disiplin. Foucault ser på institusjoners viktighet i disiplineringen hos arbeidstakeren. Hos Foucault er det en form for ytre disiplinering ved blant annet fysisk overvåkning som et disiplinert verktøy. Denne overvåkingen kan være lett tilgjengelig i dagens arbeidsliv ved at teknologien legger til rette for enkel oppfølging og overvåkning. Her er det disiplineringen som er sentral og det er lite rom for frihet. Hos Beck er det også en form for ytre disiplin ved at trusselen om et liv utenfor arbeid disiplinere arbeidstakeren til å gjøre en god jobb. På en annen side så fører velferdsstaten til en frihet til å velge om man ønsker å jobbe eller ikke. I et intervju med Wolfgang Streeck av Eriksen så diskuterer de viktigheten av demokratiet for arbeidstakerens frihet i kapitalismen. Demokratiet bidrar til trygghet og trygghet fremmer frihet.

Identitet er et åpent og omfattende begrep så jeg kommer i denne oppgaven til å se på hvordan disiplin og frihet former en arbeidsidentitet hos den moderne arbeidstaker og hvilken rolle arbeidet spiller for arbeidstakeren.

### **Indre pliktetik**

I boka «den protestantiske etikk og kapitalismens ånd» (1995) tar Max Weber for seg hvordan den protestantiske etikk er en viktig forutsetning for den kapitalistiske ånd som eksisterte i den tidens samfunn. Weber ser på hvordan religionsbakgrunn produserer sosial ulikhet i den tidens samfunn. Weber viser at protestanter har mye større sjanse for å ta høyere utdanning og ha lederstillinger enn hva katolikker har. Dette hevder Weber kommer av kalletikken til protestantene og deres tro på at mennesket er et verktøy satt på jorda for å arbeide i Guds ære. Weber skiller mellom de «utvalgte» og de som er «forkastet», et «utvalgt» menneske vil kjenne sitt kall fra Gud om å arbeide og vil dermed bruke all sin tid på det. At et menneske er «utvalgt» vil si at de har en sterk tro til Gud og at de føler seg privilegert for at Gud har gitt de

et liv på jorda, og ønsker å gjengjelde det ved å arbeide i Guds ære. Den økonomiske gevinsten som kommer gjennom arbeid er ikke viktig hevder Weber, det er den friheten og gevinsten som venter i himmelen som er motivasjonen for det troende mennesket som vier hele sitt liv og all sin tid til å være disiplinert i sitt arbeid. Akkumuleringen av økonomisk kapital skal reinvesteres og brukes på kun det nødvendige.

Du har lov til å arbeide for å bli rik for Gud, men ikke for kjødets lyst og synden. Rikdommen er nettopp bare betenkelig som fristelse til doven hvile og syndig livsnytelse, og streben etter rikdom er det bare når det skjer for å kunne leve sorgløst og lystig senere. Men som utøvelse av kallsplikten er denne streben ikke bare moralsk tillatt, men rett og slett påbudt. (Weber, 1995, s. 106)

Som jeg skrev innledningsvis, ønsker Weber å se hvordan den protestantiske etikk er en forutsetning for framveksten av kapitalismen, men han mener ikke at den protestantiske etikken er essensiell for opprettholdelsen av den kapitalistiske ånd. Han referer til Wesley Smith som hevder viktigheten av religion svekkes i takt med den kapitalistiske veksten. «Jeg frykter at overalt hvor rikdommen er blitt større, der er i samme grad religionens innhold blitt mindre.» (Weber, 1995, s. 113). Disse antagelsene hos Wesley mener jeg stemmer godt overens med den utviklingen kapitalismen har hatt. I dagens samfunn er det ikke opprettholdelse av den verdslige askesen som driver majoriteten av mennesker i arbeid. Den sparsommeligheten som beskrives i den protestantiske etikk forekommer heller ikke lenger hos de som har opparbeidet seg stor økonomisk kapital, i dag tar mennesker opp lån og bruker penger de ikke har til å kjøpe seg materielle verdier. Dette er handlinger som blir foraktet i den protestantiske etikk. «Sparebok og utsettelse av behovstilfredsstillelse erstattes av kredittkort og utsettelse av betalingen.» (Nilsen, 2007, s. 6) For å bruke et dagsaktuelt eksempel så beskriver NRK-serien «Exit» livene til en gruppe menn i finanseliten i Norge som lever i toppmoderne hus, luksuriøse biler og en ekstrem pengebruk på både materielle goder og personlig nytelse. Denne livstilen til disse mennene som besitter stor økonomisk kapital strider imot alle verdier i den protestantiske etikk hos Weber.

Hos katolikkene kan man oppnå salighet gjennom gode enkeltprestasjoner, men hos kalvinistene (som er en retning innenfor protestantismen) krever salighet en systematisk selvkontroll som innebærer det at man til enhver tid arbeider og identifiserer seg som en av de utvalgte hos Gud. «Livet til den «kallsløse» mangler nettopp det systematisk-metodiske preg som den verdslige askesen forlanger» (Weber, 1995, s. 106)



Weber har blitt kritisert for at han i hovedsak beskriver bedriftsledere og at hans påstander om at den samme motivasjonen forekommer hos arbeiderne nederst på rangstigen som hos bedriftsledere er «skrivebordskonstruksjoner» uten grunnlag (Stein Bråten i Weber, 1995, s. 8) (Men Knut Grove mener å finne noe lignende hos Vest-Norske arbeidere i første del av 1900-tallet i «På leit etter ein vestnorsk arbeidarkultur» (2016)). Weber skriver at arbeidsdelingen er tilfeldig og at den posisjonen man får i arbeidsmarkedet skal man holde «(...) og dermed forblir det en religiøs plikt for den enkelte å forbli i den stilling og innenfor de grenser som Gud hadde anvist ham.» (Weber, 1995, s. 105). For de «kallsløse» er også arbeidet et ønsket gode for å få råd til det nødvendige som mat og drikke så her vil jeg si det åpenbart også er en økonomisk motivasjon som driver mennesket til arbeid. Likevel viser Weber hvordan forhøyelse i akkordlønn ikke førte til mer arbeid, «merfortjenesten stimulerte ham mindre enn arbeidsbesparelsen» (Weber, 1995, s. 30). Forskjellen mellom den «kallsløse» og den som følger kalletikken er altså ikke i hvilken grad de arbeider eller ikke, men det er forskjellen i hva som driver dem. Protestantene som følger kalletikken ser en mye større verdi i arbeidet og er villig til å ofre mer fordi det er det Gud ønsker de skal gjøre og det er det eneste som føles rett i deres kall.

Hos Weber er altså tros- og gudsfrykt det som driver mennesket til å være disiplinert i sitt arbeid, Gud ser alt og man må derfor hele tiden utøve den verdslige askesen som kreves. Livet i den verdslige askesen beskrevet av Weber legger i (svært) liten grad til rette for frihet, men det er gevinsten og friheten i himmelen som motiverer arbeideren.

Teknologiseringen av arbeidslivet fører til at arbeidet foregår i større deler av døgnet nå enn i den «vanlige» 9-5-jobben. Det at jobben alltid er lett tilgjengelig fører til et større press på produktivitet hos den ansatte. En arbeidstaker som er intervjuet i AFI-rapporten (2022) sier det på følgende vis:

Det er jo noen grenser som viskes litt ut, og så merker jeg, og det ser jeg kanskje mer og mer, at det har blitt innafor å kalle inn til et møte halv ni, det gjorde man aldri før, det har vært ni som var grensen, og jeg ser også det at ofte måtte man komme seg hjem, så du hadde gjerne ikke møter etter tre, men nå er det innafor å bruke rammene utenfor det som egentlig er satt opp til [kjernetid] til møtevirkosomhet. Og i fjor så jobbet jeg med [stort prosjekt] og da jobbet man påske og helg og hele pakka, men det var en spesiell situasjon, men kanskje særlig før jul merket jeg at det var mye jobbing på kveldene etter at ungene hadde lagt seg. Og det ville ikke skjedd i så stor grad hvis

jeg hadde vært på kontoret, det er jeg ganske sikker på. (Ingelsrud, M. H., et. Al., 2022, s. 80).

Her er det et press på arbeidstakeren om å være tilgjengelig i større deler av døgnet enn tidligere da arbeidet foregikk i bedriftens kjernetid. Friheten til å disponere sin egen fritid blir frarøvet ved at arbeidstakeren tvinges til økt produktivitet og oppmøte grunnet presset fra lederne. Det fleksible arbeidet legger til rette for helge- og feriearbeid som tidligere ikke har vært et alternativ på kontoret med en fast kjernetid, og dette arbeidet kommer av at det er mye som skjer på jobb og at arbeidspresset fra sjefene krever det. Dette fører til at denne arbeidstakeren i noen tilfeller gir mye mer av sin tid til arbeidet enn hva hen ville gjort om det var faste kontortider. Dette omfattende arbeidet kommer ikke av trossfrykt som hos Weber, men av arbeidspres som det fleksible arbeidet legger til rette for.

### **Individuell karrierebygging**

Boltanski & Chiapello skriver i «The new spirit of capitalism» (2005) om hvordan kapitalismen har forandret seg fra å inneholde tydelige maktstrukturer og hierarkier på arbeidsplassen til at arbeidslivet i det moderne samfunnet har en langt flatere struktur med prosjekt- og nettverksbaserte virksomheter. De skriver om hvordan kritikk av kapitalismen har bidratt til å utvikle den til å få en «ny ånd».

Boltanski & Chiapello tar utgangspunkt i kapitalismens utvikling i Frankrike i årene fra 1960-1990 og skriver om to former for kritikk som de mener har vært sentrale i utviklingen. Den første formen for kritikk kaller de for «social criticism» som baserte seg på et arbeidsliv med tydelige maktforhold og sosial ulikhet. Denne kritikken førte blant annet til at minstelønnen ble høyere og det ble mindre lønnsforskjeller.

Den andre formen for kritikk kaller Boltanski og Chiapello for «artistic criticism» og den har tidligere kun kommet til syne i små intellektuelle omgangskretser, men det er når denne «artistic criticism» kommer mer til syne i andre deler av samfunnet at endringene begynner å skje. Denne «artistic criticism» retter seg mot den tidligere standardiseringen og kommodifiseringen av arbeiderne og mangelen på autonomi. I en slik arbeidshverdag føler arbeidstaker på en liten grad av handlingsfrihet og er under synlig tvungen disiplin som førte til dette opprøret mot de tydelige makthierarkiene. Responsen på kritikken har bidratt til å utvikle kapitalismen til hva den er i dag. Resultatet av denne utviklingen ble en omorganisering i arbeidslivet. «Advantages that had hitherto been restricted to executives (autonomous teams, flexible schedules, bonuses, efficiency-related salaries, etc.) were

generalised to all categories of management» (Boltanski & Chiapello, 2005, s. 177). Tidligere goder som kun de øverste lederne hadde tilgang på ble i større grad nå tilgjengelig for alle. Dette følte som en lettelse for arbeiderne, men la også til rette for at ledelsen igjen fikk kontroll over de ansatte igjen hevder Boltanski & Chiapello. «It unfettered capitalism, and helped it to renew its expansion» (Boltanski & Chiapello, 2005, s. 178). Kapitalismen har som egenskap at den alltid utvikler seg i henhold til kritikken mener Boltanski & Chiapello, men i det lange løp vil det tjene kapitalen selv mer enn det tjener arbeidstakeren. Utbyttingen av de ansatte er fremdeles til stede i like stor grad, men den forekommer mer skjult.

Disse to formene for kritikk skapte bekymring hos bedriftsledere, de ansatte (spesielt unge) nektet å innordne seg etter arbeidsdisiplinen i firmaet og firmaets mål. Dette fører ikke til en direkte revolusjon, men i årene etter skjer det endringer i ordningen av arbeidslivet, og arbeidstakeren får tilsynelatende en større frihet og påvirkningskraft. Ved at den ansatte føler på mer ansvar vil jeg anta at dette vil føre til en sterkere arbeidsmoral og at man føler seg som en viktigere brikke i firmaet og på den måten ønsker å gjøre en god jobb både i firmaet og i firmalederens «ære» i likhet med protestantene hos Weber som ønsker å gjøre et godt arbeid i ære av Gud. Her må jeg understreke at jeg ikke mener den moderne arbeidstakeren anser sjefen sin som en gud, men ved å ha noen man ønsker å jobbe for og som man ønsker anerkjennelse av, kan dette danne en sterk arbeidsdisiplin.

Formingen av kapitalismen etter den artistiske kritikken ble et arbeidsliv fylt med mer autonomi og en større frihetsfølelse. Fra klassiske makthierarkier på arbeidsplassen blir det nå en flatere struktur og en mer omfattende form for individualisering og et ønske om personlig utvikling. Fremfor å jobbe og klatre på stigen i et firma, så blir det et større fokus på det Boltanski & Chiapello kaller «employability» som arbeidstakeren utvikler ved å delta i forskjellige prosjektarbeid og som resulterer i et større nettverk. Dette stemmer godt overens med Becks beskrivelser av den moderne arbeidstakeren i «Globalisering og individualisering, bind 2 – Arbeid og frihet» (2004). Her hevder Beck at det som kjennetegner det moderne «mobile mennesket» er ønske om variasjon og ser på det som noe positivt med stadige forandringer (Beck, 2004, s. 161). Denne overgangen fra karrierebygging i et firma til prosjektbasert arbeid og egenutvikling legger mer press på arbeidstakeren til å være disiplinert for sin egen arbeidskarriere. Dette tjener kapitalismen på. En arbeidstaker søker alltid etter akkumulasjon av personlig kapital som hen i videre arbeid og prosjekter kan få bruk for, og som også fører til at arbeidstakeren vil være bedre kvalifiserte enn andre søkere. Denne friheten til at du i et usikkert arbeidsmarked ikke føler den sterke tilknytningen til

arbeidsplassen din fører igjen til et krav om en sterk selvkontroll (disiplin). Menneskets nøkkel til å lykkes i arbeidslivet er ikke å søke trygghet i bedriften, men til å utvide CV-en med anerkjent og mye erfaring, dette krever disiplin.

Den moderne arbeidstakeren ønsker et arbeid som hen finner meningsfylt hevder Frisvold & Leiulfsrud i artikkelen «samtidsdiagnoser i sosiologien – forestillinger om `det nye arbeidslivet» (2004). De nye organisasjonsformene beskrevet av Boltanski & Chiapello legger til rette for at arbeidstakeren føler på mer ansvar og på den måten føler på en mer meningsfylt arbeidshverdag. «Det er en generell tendens i arbeidslivet til større delegering av innflytelse og ansvar nedover til samtlige medarbeidere i organisasjonen. Gjennom dette ønsker mange virksomheter i større grad å oppmuntre de ansatte til å ta og forfølge egne initiativ, og sette egne ideer ut i livet uten å behøve å søke staber og overordnet ledelse om tillatelse til å gjøre det.» (NOU 1999:34, avsnitt 3.7.2). Denne endringen bidrar til at arbeidet føles mer meningsfylt for arbeidstakeren, og på samme tid føler på en større frihet. Dette er også en tematikk Richard Sennett skriver om i «Det fleksible mennesket» (2001). Han ser nærmere på om fleksibilitet virkelig fører til personlig frihet som de fleste tror, men i likhet med Boltanski & Chiapello hevder Sennett at denne forandringen av arbeidslivet har ført til nye makt- og kontrollstrukturer istedenfor å legge til rette for personlig frigjøring. Begge disse sidene av fleksibelt arbeid kommer fram i AFI-rapporten som er basert på omfattende kvalitative og kvantitative undersøkelser hos arbeidstakere og arbeidsgivere. Flere trekker frem hvordan friheten til å jobbe fra hvor man vil legger til rette for en bedre flyt i familielivet og økt grad av selvrealisering. Det å kunne være en god mor eller en god far er noe veldig mange ønsker å identifisere seg med. Som en forelder sier i et intervju i AFI-rapporten: «Det er et eller annet fint i å bare være hjemme og tilgjengelig for ungene som før kanskje måtte være på SFO eller låse seg inn selv. Det er noe fint med det.» (Ingelsrud, M. H., et. Al., 2022, s. 79). En annen side av fleksibilitet i arbeidslivet fører til et press på arbeidstaker som jeg har vært inne på tidligere, og mange forteller om hvordan tilgjengeligheten av arbeidet fører til at man jobber mer enn tidligere da man la fra seg arbeidet på jobben.

Når jeg sitter hjemme, så spiser jeg lunsjen min foran dataen og jobber videre. Jeg har vanligvis veldig behov for å gå på jobb. Og så går jeg hjem fra jobb. Det synes jeg er vanskelig på hjemmekontor. Da er dataen der også. Så hvis, etter at [barnet] mitt har lagt seg, skulle jeg til å si, at jeg vet at det er en e-post jeg skulle ha sendt, da er det fryktelig tilgjengelig å ta opp den dataen og bare få det gjort. (Ingelsrud, M. H., et. Al., 2022, s. 79).

Jeg opplevde også flere ganger under min praksisperiode i Sogndal kommune at jeg fikk e-poster og meldinger om arbeidsrelaterte ting på kveldene langt etter endt arbeidsdag.

Tilrettelegging av selvrealisering i fleksibelt arbeid fører også til at man alltid føler på ting man skulle gjort og at arbeidet krever oppmerksomhet i større deler av døgnet. I min praksisperiode hos Sogndal kommune sa sjefen på avdelingen jeg var på at om jeg ønsket kunne jeg trene før eller i arbeidstiden og heller jobbe lengre eller senere, og dette er grep arbeidsgivere gjør blant annet for å være en mer attraktiv arbeidsplass. Disse verdiene kommer også til syne i dette sitatet fra en daglig leder i et forsikringsselskap som er intervjuet i AFI-rapporten:

Vi har sagt full frihet. Alle har bevist at de kan jobbe fra hvor de vil, og vi får gjort det vi skal. Men leder kan overstyre full frihet hvis man ser at det er individuelle behov for at man må ha oppfølging, eller at vi trenger noen spesiell kompetanse for å gå rundt. Men vi valgte da å ikke si et fast antall dager. Vi har jo vist at vi ikke trenger regler for å levere hos oss. Ta et annet eksempel som vi innførte samtidig, at når det gjelder å trene i arbeidstiden så har vi tidligere hatt en regel at vi kunne trene én time i arbeidstiden i løpet av uken, men nå sa man at man kan trene så mye man vil i arbeidstiden, glem den regelen, for vi er sikre på at folk gjør jobben de skal uansett. (Ingelsrud, M. H., et. Al., 2022, s. 66).

Dette viser at i dagens arbeidsliv er det viktigere å være «online» enn «on-time», det vil si at det er viktigere å få jobben gjort, enn å være til stede på arbeidsplassen til faste tider. En stor tillit, men desto større press. Og flere arbeidstakere synes overgangen til det fleksible arbeidslivet er vanskelig. En arbeidstaker forteller at mangelen på struktur er en utfordring og at han enkelte dager føler han er «i en grøt av nesten-jobbing». Dette viser at mangel på struktur og tilgang på andre distraksjoner i hjemmet kan svekke arbeidsdisiplinen. Dette var også noe jeg følte på under min praksisperiode i Sogndal kommune, for der fikk jeg full tillit fra start til å jobbe fra hvor jeg ville og når jeg ville. Jeg ønsket en fast struktur, fordi jeg følte det var lettere å disiplinere meg selv ved å fysisk være til stede på kontoret til faste tider.

Boltanski & Chiapello hevder det er liten plass til den tradisjonelle sjefen i det moderne fleksible arbeidslivet, og arbeidet skjer som regel i team og på prosjekter med flere aktører med forskjellig bakgrunn. Sjefen går fra å være en fremmed autoritet til å bli en form for coach. Denne måten å organisere arbeidet på møtte jeg også i min praksisperiode gjennom HVL i Sogndal kommune. Der ble jeg involvert i flere prosjekter, og «teamet» på disse

prosjektene besto sjeldent av de samme personene. Det var personer fra forskjellige sektorer i kommunen, men også fra forskjellige bedrifter i privat sektor. Sjefen på avdelingen jeg jobbet i skilte seg fra den klassiske «sjefsrollen» og fungerte mer som en veileder, i kontrast til en fremmed autoritet som kjennetegner det tidligere arbeidslivet. Dette ga meg et inntrykk av at de ansatte fant arbeidet mer meningsfylt, og det var en sterk tillit og et godt forhold mellom de ansatte og sjefen på avdelingen og sjefen la også til rette for fleksibelt arbeid på en god måte. I flere møter var det deltagere med på nett, enten på grunn av sykdom enten hos de selv eller hos barna deres, eller fordi deltagere i møtet oppholdt seg i andre deler av landet. Dette er en god mulighet for å ikke gå glipp av noe i jobben og for å spare miljøet for unødvendig reising, men bidrar også til å viske ut skille mellom jobb og fritid. Forvitringen av dette skillet omtaler mange som vanskelig i intervjuene i AFI-rapporten. Når man forsørger et sykt barn og samtidig sitter i et møte, har arbeidet i stor grad tatt over det «frie» hjemmet, og friheten til å jobbe hjemmefra kan føles mer som et krav og en byrde enn et gode som det ofte blir presentert som.

Den sosiale kritikken mot kapitalismen som Boltanski & Chiapello tar for seg omhandler blant annet sosial ulikhet. Hos Weber ble denne ulikheten legitimert gjennom religion, og at det var forskjell på de som var «utvalgt» og de som ikke var det. Weber siterer John Wesley i sin bekymring for at religionsaspektet vil bli borte i takt med at rikdommen øker, og i takt med at den protestantiske kallelstikken forsvinner blir også legitimeringen av at det er de som er utvalgt av Gud som tjener best og eier mest borte. Når sosial ulikhet ikke lenger legitimeres av religion så må kapitalismen finne nye måter å legitimere seg selv på. I kapitalismen vil det være umulig at alle føler på sosial likhet. Kapitalismens evne til å utvikle seg til å tilfredsstille kritikerne samtidig som det legger til rette for akkumulasjon av kapital belyser Boltanski og Chiapello meget godt i studiet av Frankrike hvor de belyser utviklingen med det de kaller for «the new spirit of capitalism». Kapitalismen har utviklet seg fra å ha tydelige makthierarkier og antagonistiske ansatte til at arbeiderne nå føler på en stor valgfrihet, autonomi og påvirkningskraft som krever stor grad av disiplin. Dette fører til at de ansatte føler de arbeider for sin egen del, men sett i det store bilde tjener de kapitalen i like stor grad som før og ulikheten består.

## Ytre og indre overvåkning

I motsetning til Weber som ser på individers egen bakgrunn for disiplin i arbeidet ser Michel Foucault på institusjoners betydning i disiplindannelse hos mennesket i boka «Overvåkning og straff» (1999). Boka tar for seg det moderne fengslets historie så jeg kommer ikke til å ta for meg hele boka. Men kapittel 3 som omhandler disiplindannelse hos de innsatte er også overførbart til andre institusjoner i samfunnet så det er dette kapittelet jeg kommer til å fokusere på. Foucault tar blant annet for seg Benthams Panopticon som er en modell for et overvåkningstårn plassert midt i et fengsel med utsikt til alle de innsattes celler som er konstruert på et slik vis at de ansatte alltid til enhver tid kan overvåke de innsatte, men de innsatte ser ikke inn til de ansatte. De innsatte vet aldri når de blir overvåket og ikke, men kan potensielt bli overvåket når som helst. På denne måten lar de innsatte være å begå brudd på fengselets regler for å unngå sanksjoner. På samme måte som de «utvalgte» hos Weber alltid opprettholdt den verdslige askesen, fordi Gud alltid våket over dem. I fengselet ønsker de innsatte å følge reglene for å unngå straff i likhet med protestantene som følger den verdslige askesen for ikke å miste muligheten til å oppnå salighet. Her ser man hvordan overvåkning bidrar til disiplin både i fysiske ytre strukturer hos Foucault, og hvordan overvåkning bidrar til disiplin i form av indre usynlige strukturer hos Weber.

Den panoptiske modellen blir også godt tatt imot av de innsatte, for tidligere var den innsatte innesperret i et fangehull, skjult og frarøvet lyset, men i den panoptiske modellen er den innsatte både synlig og i lyse omgivelser. «Fullt lys og vokterens blick er snedigere enn mørket, som i grunnen gir beskyttelse. Synligheten er en felle» (Foucault, 1999, s. 175). Grunnen til at jeg nevner dette aspektet ved den panoptiske modellen i fengselet i en tekst om arbeid er fordi jeg mener denne problematikken kommer til syne også i det moderne arbeidslivet. Når fleksibiliteten blir fremstilt som en gode kan den også føre med seg ulemper for arbeidstakeren. Mange arbeidsplasser som søker nye arbeidstakere lokker ofte med gode fleksible ordninger, men hvor positive er disse fleksible ordningene når det kommer til stykket? Det er den fremadstormende teknologiske utviklingen som i stor grad legger til rette for fleksible ordninger og mulighet for hjemmekontor, men dette fører også til at arbeidsgiver i mange tilfeller kan overvåke produktiviteten i arbeidet på datamaskinen. I frykt for at arbeidsgiveren ikke skal være tilfreds med arbeidet du gjør kan dette føre til at det i mange tilfeller blir aktuelt å ta med arbeidet hjem, og at man ikke klarer å legge fra seg arbeidet på jobb. Jobber du for fastlønn i måneden så er det ikke motivasjonen i lønn som driver arbeidstakeren, men heller frykten for å ikke gjøre arbeidsgiver tilfreds. På denne måten kan

fleksibelt arbeid og muligheten til å ta med jobben overalt som fremstår som et gode i arbeidsutlysningen heller føre til at arbeidstakeren får som en vane å ta med jobben hjem etter endt arbeidsdag. Dette gjør den ansatte for å søke anerkjennelse hos arbeidsgiver og for å være produktiv nok. På denne måten mener jeg at man kan si at fleksibiliteten til en viss grad er en felle. Flexibiliteten som legger til rette for en frihet til å jobbe fra hvor du vil legger også et større press på arbeidstaker til å være produktiv, noe som igjen fører til disiplin hos arbeidstakeren. Dette kommer også fram hos en arbeidstaker i AFI-rapporten:

Å ha mulighet for å jobbe når som helst og hvor som helst kan gjøre all tid til mulig arbeidstid, inkludert fritiden. Om ikke arbeidsgiver er tydelig når det gjelder arbeidstidsbegrensningene kan det bli opp til den enkelte arbeidstaker å måtte sette grensen for når hun eller han skal jobbe eller ikke. Dette kan være vanskelig om arbeidstakerens arbeidssituasjon tilsier at det alltid er mulig å gjøre mer eller en bedre jobb (Ingelsrud, M. H., et. Al., 2022, s. 168).

Denne overvåkningen som teknologien i dagens arbeidsliv tillater i likhet med overvåkningen panopticonet gjorde i fengselet, fører til at mennesket forblir disiplinert i arbeidet sitt i frykt for hvilke sanksjoner som kan forekomme som et resultat av et dårlig arbeid. I verste fall kan man miste jobben om man ikke er produktiv nok og leverer gode nok resultater, og det vil for de fleste være en følelse av skam ved å være utenfor arbeidslivet. Hensikten min med denne sammenligningen er ikke å sammenligne det moderne arbeidsliv med et fengsel, men å se på hvilken måte overvåkning bidrar til disiplin også i arbeidslivet.

### **Arbeidsledighet – ytre trussel for individ og samfunn**

Ulrich Beck skriver i «Globalisering og individualisering bind 2 - Arbeid og frihet» (2004) om forholdet mellom arbeid og frihet og hvilke endringer som har skjedd mellom disse.

Beck starter med en sammenligning av arbeidsløshet i forskjellige land og ser på hvilke land som har utviklet en arbeidslivsmodell som har flest mennesker i arbeid. Han skriver at uavhengig av arbeidslivsmodell og arbeidsløshet så er alle landene enige om at «(...) lønnsarbeidet ikke lenger er hva det en gang var, at dets betydning for verdiskapningen minker» (Beck, 2004, s. 33). Dette tolker jeg som at arbeidets verdi har blitt mindre for bedrifter og samfunnet, og hvis dette fører til at flere ønsker seg ut av arbeidslivet blir dette en utfordring for staten



Kapitalismens evne til akkumulasjon av kapital har vært et gode ikke bare for enkeltindivider, men også for staten. Dette fører til at staten kan opprettholde gode velferdsordninger som legger til rette for at deler av befolkningen kan være utenfor arbeidslivet og fremdeles ha en grei økonomi. Over tid vil også disse ordningene trues ved at stadig flere blir utenfor arbeid hevder Beck, og skriver om hvordan staten legger opp til at arbeidet er en forsikring for godene man trenger i livet «ved sykdom og arbeidsløshet, ved ulykker, fattigdom i alderdommen og pleiebehov» (Beck, 2004, s. 54). Dette kan bidra til at mennesket føler seg pliktet til å arbeide for å opprettholde disse ordningene, og i enkelte land er det også et krav om det.

I Artikkelen «Fortellinger om livet uten arbeid» (2014) har Tanum & Krogstad Intervjuet 16 personer utenfor arbeid og undersøkt bakgrunnen for deres arbeidsledighet og hvilke holdninger de har til livet utenfor arbeid. Det er relevant å se på deres holdninger, fordi de er en stigmatisert gruppe som kan møte på sosiale sanksjoner i møte med andre mennesker, og det er derfor grunnleggende for deres sosiale identitet. Det er også interessant å se på hva som motiverer de, eventuelt ikke motiverer de til å komme tilbake på arbeidsmarkedet. Tanum & Krogstad skiller mellom to kategorier: «arbeidsledighet som ufrivillig» og «arbeidsledighet som delvis selvvalgt». Det som kjennetegner de i den førstnevnte kategorien er at de føler ikke på en personlig skyld for arbeidsløsheten, men legger skylden på strukturelle utfordringer. De ser viktigheten av arbeid for å bidra til velferdsstaten som bidrar til en form for samfunnsolidaritet, men de ser også personlig gevinst i å være i arbeid: «Arbeid ses videre på som identitetsgivende og et springbrett for selvrealisering» (Tanum & Krogstad, 2014, s. 9). Bakgrunnen for de som faller under kategorien «arbeidsledighet som delvis selvvalgt» er et ønske om friheten til selvrealisering, og dette kommer til syne på forskjellige måter; En person føler han ikke har tid til å jobbe, en annen ønsker ikke en jobb han ikke liker, men blir avvist hos ønskede arbeidsgivere, og en sluttet i jobben grunnet samlivsbrudd på felles arbeidsplass og har siden trives utenfor arbeid, for å nevne noen. Disse begrunnelsene sier noe om et ønske om frihet til valg og styring av egen hverdag. Noen lever på sparepenger, og de som lever på trygd legitimerer det å leve på staten med at de har arbeidet og skattet tidligere og på bakgrunn av at de «fortjener det»

I likhet med Beck ser Tanum & Krogstad på hvilke konsekvenser det fører med seg at mange er utenfor arbeidslivet for opprettholdelsen av velferdsstaten. Hvis stadig flere velger et liv utenfor arbeidslivet vil dette føre til en svekkelse i velferdsstatens økonomi, fordi det er færre til å betale skatt og fordi det er flere som skal ha utbetalt penger fra staten. Jeg kommer ikke

til å ta for meg eventuelle modeller Beck presenterer som kan løse dette problemet, men ønsker å bruke hans bok til å se på beskrivelsen av de utenfor arbeidslivet og bakgrunnen for dette, og om dette kan ses i lyset av (mangel på) disiplin eller et ønske om mer frihet.

Kombilønn og arbeidspålit for sosialhjelpsmottakere skal få folk «vekk fra gata» og flikke på arbeidssamfunnets arbeidsmoral der den synes å være varig truet: i sektorer der mange har få kvalifikasjoner eller rett og slett er ukvalifiserte (...) Når arbeidet blir så deklarasert, mister folk på den annen side redselen for arbeidsløshet. Et arbeid påtvunget en av staten vil alltid bli bedømt som mindreverdige i et markedsbasert samfunn der individets ansvar for eget liv skattes høyt. Gjennom plikten til å ta en dårlig betalt og nærmest meningsløs jobb, blir lønnsarbeidet igjen hva det var i århundrer: en plage, en byrde. Det fremstår ikke lenger som det høyeste gode, som gir livet mening, bringer anerkjennelse og gir den enkelte en status i fellesskapet (Beck, 2004, s. 56-57)

Når arbeidet blir påtvunget og ikke lenger er noe du er stolt av og ønsker å identifisere deg med vil det føre til at opprettholdelsen av en god arbeidsdisiplin blir langt mer utfordrende, og du føler deg fratatt friheten til å forme ditt eget livsløp. Denne arbeidsdisiplinen som kommer til syne i et slikt arbeidsmarked beskrevet av Beck er påtvunget av staten som institusjon og er ikke noe som kommer av egen motivasjon. Bekymringen til Beck er at stadig flere mennesker presses ut på et arbeidsmarked med stadig mindre arbeid å fordele på befolkningen grunnet den teknologiske framgangen.

### **Kapitalismens krise**

Så langt har jeg i hovedsak sett på forholdet mellom disiplin og frihet fra arbeidstakerens ståsted i overgangen til det moderne arbeidslivet, men jeg mener også at det er viktig å se på hvilken rolle forholdet mellom demokrati og kapitalisme har hatt for utviklingen av arbeidslivet og på hvilken måte dette fører til/begrenser frihet og disiplin. Økende grad av globalisering danner et ytre press og mer konkurranse som påvirker arbeidsmarkedet innad i landene. Derfor ønsker jeg å se på hvordan det ytre presset både internasjonalt og nasjonalt bidrar til disiplin og eventuell frihet i arbeidslivet. Dette skal jeg diskutere med utgangspunkt i et intervju gjort av Stein Sundstøl Eriksen med Wolfgang Streeck (2019)

Streeck hevder det er staten sin oppgave å lære opp innbyggerne til å jobbe mer og hardere enn tidligere for at kapitalen skal få sin vekst. Den ideale arbeidstakeren i kapitalismen

beskrevet av Streeck har store likhetstrekk med «den utvalgte» beskrevet av Weber (1995). I Norge er arbeiderbevegelsen en institusjon som har vært med å bidra frihet i arbeidslivet. Arbeiderbevegelsen er viktig for demokratiet i møte med kapitalismen. Gjennom at arbeidstakeren føler en frihet til å fremme sin mening og ha en stemme i arbeiderbevegelsen vil dette danne trygghet for arbeidstakeren.

Streeck hevder at det er forskjellige kompromisser mellom det han kaller «subsistensmentaliteten» og nødvendigheten av at kapitalen skal vokse. Arbeiderbevegelsen som jeg nevnte i avsnittet ovenfor er også med på å danne «subsistensmentalitet» ved å tilby trygghet og et sted arbeidstakeren kan komme til orde, men bidrar også til at arbeidstakeren tjener kapitalen.

Streeck diskuterer faren med at kapitalismen undergraver seg selv ved at det stadig blir et større press på de kulturelle faktorene. Ved at kapitalismens nyttemoral vokser, ikke bare på markedsnivå, men også i menneskers livsverden. Med utgangspunkt i Boltanski & Chiapello vil denne kritikken og bekymringene føre til et opprør som kan bidra til å utvikle nok en ny kapitalistisk ånd. Kapitalismen er dynamisk. Det problemet jeg mener er viktig å se på er på hvilken måte demokratiet skal komme styrket ut av en periode som er kjennetegnet av individualisering, globalisering og nyliberalisme, og om det i det hele tatt er mulig. Når demokratiet i kapitalismen er under press fører det til større sosial ulikhet og arbeidstakeren føler seg fratatt sin frihet, og disiplinen hos arbeidstakerne vil da forekomme i en mer tvungen form. Streeck hevder at fagforeninger grunnleggende er svekket i de fleste land. (Eriksen, 2019, s. 233). Skal man ta utgangspunkt i at demokrati fremmer frihet så er det også veldig overførbart til omorganiseringen i arbeidslivet beskrevet av Boltanski & Chiapello (2005) som beskriver overgangen fra klassiske makthierarkier på arbeidsplassen til en flatere struktur hvor den ansatte får mer påvirkningskraft og en tilsynelatende viktigere rolle. Forholdet mellom demokrati og kapitalisme kommer også til syne på arbeidsplassen og ikke bare gjennom arbeiderbevegelsen og politikk. Et av resultatene av den nye kapitalismens ånd er fleksibilitet i arbeidslivet som er et viktig tema i oppgaven min, og jeg mener balansen mellom «subsistensmentaliteten» og at kapitalen skal vokse kommer veldig til syne ved en slik ordning. Ved at arbeidsgiver legger til rette for fleksible ordninger vil dette styrke ansvaret og dekke behovene til arbeidstakeren samtidig som det kan bidra til å øke produktivitet som tjener kapitalen.

Streeck er pessimistisk i sine uttalelser rundt kapitalismen. Han beskriver kapitalismen på følgende måte: «Det er et grunnleggende paradoks ved kapitalismen at mens folk i hovedsak pleier å være fornøyde med den måten de lever på, kan ikke kapitalen tillate ting å forbli som de er». (Eriksen, 2019, s. 234) Dette setter kapitalismen i et annet lys enn hvordan den blir beskrevet hos Boltanski & Chiapello (2005). De er heller ikke (tilsynelatende) store tilhengere av kapitalismen, men de viser den omstillingsevnen kapitalismen har til å komme i møte med befolkningen, som for eksempel forandringen i arbeidsorganiseringen i Frankrike som jeg har gjengitt i avsnittet som diskuterer Boltanski & Chiapello. Boltanski & Chiapello glorifiserer ikke kapitalismen på noen måte og er klare på at den alltid er utbytende, men den tilrettelegger for selvrealisering hos arbeiderne ved å være dynamisk og foranderlig. Dette fører til at arbeiderne føler seg til nytte og at arbeidet de utfører har en mening. På den måten finner fremdeles utbyttingen sted, men i en mer skjult form.

Det nasjonalstatene nå må se på er hvordan de kan danne disiplin hos arbeiderne i et globalisert marked som fremmer nyliberalisme. Streeck referer til Larry Summers som har uttalt at det er politisk umulig å opprettholde uregulerte markeder og hevder at løsningen derfor er å se nasjonalstaten som en arena for utøvelsen av økonomisk suverenitet – det han kaller ansvarlig nasjonalisme. (Eriksen, 2019, s. 232) Når økonomi-politiske beslutninger flyttes ut av nasjonalstatene, demokratiet svekkes og nyliberalismen får blomstre fritt fører det til økende sosiale forskjeller og arbeidstakerne vil ikke bare miste sin «subsistensmentalitet», men vil også føle på at de blir frarøvet frihet og at dette igjen vil føre til at disiplinen blir styrket, men denne gangen i en synlig tvungen form. Kanskje er det på tide med en ny «sosial kritikk» i et samfunn med økende sosial ulikhet og høy inflasjon? Ifølge Beck (2004) så fremmer trygghet frihet. Beck går så langt som å si at tidligere velstandsbiografier blir til risikobiografier der den materielle trygghet for fremtiden og den sosiale identitet forsvinner. Beck deler de samme dystre fremtidstankene som Streeck «Når den globale kapitalismen i de høyt utviklede landene oppløser arbeidersamfunnets verdikjerne, bryter den historiske alliansen mellom kapitalisme, sosialstat og demokrati sammen.» (Beck, 2004, s. 166). Demokratiet har vært arbeidernes trygghet i møte med kapitalismen og har gjennom tidene bidratt til frihet, men det er denne krisen Streeck beskriver i intervjuet med Eriksen. Hvordan skal staten styrke disiplinen og friheten når demokratiet forvitrer i takt med økende grad av nyliberalisme og globalisering? Kapitalismen mister sin legitimitet uten demokratiet. Filosof Axel Honneth sier i et intervju med Rune Lykkeberg som er oversatt i Klassekampen 28. april 2023 at det må tas et oppgjør med den individualistiske oppfatningen av frihet og

selvbestemmelse og gjenskape det som kobler oss sammen, at vi kan komme fram til et nytt «vi, arbeiderstyrkens `vi`». Honneth hevder det trengs en ny omorganisering i arbeidslivet og at det er et arbeiderkollektiv som er det mest bærekraftige for fremtidens arbeidsmarked. Han mener arbeiderkampen står svakt i dag sammenlignet med tidligere og at individualisering fører i større grad til at arbeidstaker frarøves sin stemme enn at den styrkes, som det tilsynelatende kan se ut som. Honneth sier at veien til økt frihet i arbeidslivet er økt politisk makt og politisering av arbeidsmarkedet. Jeg er enig i Honneth sin uttalelse om at man må finne tilbake til et «vi», fordi dette «vi`et» står mye sterkere i møte med kapitalismens trussel mot menneskenes livsverden. Individualisering og selvrealisering hos arbeidstakere bidrar til større makt hos kapitalen til tross for at arbeidstakere oppfatter det som et gode.

### Identitetsdannelse i det moderne arbeidslivet

Problemstillingen min er altså: «Hvordan påvirker disiplin og frihet i arbeidslivet identitetsdannelsen til den moderne arbeidstaker». Det moderne arbeidslivet legger til rette for selvrealisering og fleksibilitet som fører til en større grad av individualisering. Fleksibiliteten som tilsynelatende er et gode for at arbeidstakeren skal få økt selvbestemmelse og som gjør det lettere for arbeidstakeren å legge opp dagene som familiefar/mor eller til å bedrive ønskede fritidsaktiviteter bidrar også til større krav og økt press fra arbeidsgiver. Ved at arbeidsgiveren må legge til rette for at arbeidstakeren kan tilpasse sitt arbeid til å passe overens med fritiden og privatlivet gir dette en indikasjon på at arbeidets betydning for arbeidstakeren er svekket. Det vil derfor være rimelig å anta at arbeidstakers frihet bidrar til at identitetsdannelsen i arbeidet nå forekommer mer på individnivå enn som et kollektiv som kjennetegner tidligere arbeidskulturer. Det har i overgangen til det fleksible arbeidet skjedd et skifte. Innledningsvis i oppgaven skriver jeg at en persons arbeid vil gi en indikasjon på en persons sosiale identitet, men jeg mener denne identiteten har blitt svakere og mer uklar som et resultat av det fleksible arbeidslivet. Tidligere ville man assosiert en person med en gruppe innenfor et yrke når man fikk høre en persons yrkestittel. I dagens fleksible arbeidsliv er det ikke sikkert de på den samme arbeidsplassen bærer de samme kjennetegnene i det hele tatt. Denne forvitringen av en kollektiv identitet og tilhørighet som arbeidstaker føler at fører til mer ansvar hos hver enkelt fører også til at kapitalismen får mer makt. En arbeidstaker har langt mer makt som del av en gruppe enn som et enkeltindivid. Dette ser man tydelig i arbeiderbevegelsens store rolle i arbeiderhistorien i Norge. På en annen side så ser man at ved

at arbeidet alltid er tilgjengelig og flere arbeidstakere uttrykker at de føler på arbeid de skulle ha gjort også utenfor arbeidstiden så kan dette være en trussel mot menneskets livsverden. Når arbeidet tar del i større deler av fritiden til arbeidstakeren og glir ut fra arbeidsplassens tidligere kjernetid vil arbeidet bli en større del av arbeidstakeren, men dette fører ikke til en styrket arbeidsidentitet. Dette er det Habermas omtaler som at systemverden koloniserer livsverden (Habermas, 1995). Kapitalismen er avhengig av økt produktivitet og dette vil gå utover livsverden til arbeidstakere. Jeg mener ikke kapitalismen har gått så langt at den per nå truer menneskets livsverden, men utelukker ikke at det over tid vokser en større trussel for det. Hvis det går så langt at kapitalismen overtar menneskets livsverden, og kapitalens nyttemoral tar over, hvordan vil mennesker da bygge identitet? Man kan anta at identitetsbetydningen blir svekket, og det blir viktigere å bygge ferdigheter og kunnskap som er ønsket i et prekært samfunn basert på nyttemoral. Fleksibelt arbeid som skal legge til rette for økt selvrealisering fører med seg et stort press om produktivitet som er en voksende trussel mot arbeidstakers livsverden. Det er også tydelig at individualisering og et ønske om egen utvikling i arbeidslivet fører til at den moderne arbeidstaker er en disiplinert arbeidstaker. Ved å velge å jobbe fra andre steder enn hovedkvarteret til bedriften blir yrkessosialiseringen borte og en felles yrkesidentitet vil ikke oppstå på samme måte som tidligere.

## Oppsummering

Jeg skal nå forsøke å oppsummere hovedpunktene som forekommer i denne besvarelsen. Problemstillingen min er altså: «Hvordan påvirker disiplin og frihet i arbeidslivet identitetsdannelsen til den moderne arbeidstaker». Friheten som tilbys i det fleksible arbeidsmarkedet fører til at identitetsdannelsen i arbeidet til dels er svekket og at den forekommer mer på individnivå enn på et kollektivt nivå som tidligere. Fra arbeidsgiver sin side så er fleksibelt arbeid et skjult disiplineringsverktøy ved at de ansatte individualiseres og det blir økt press på hver enkelt ansatt. Dette presset øker hos flere arbeidstakere produktiviteten og arbeidet forekommer nå i større deler av døgnet, helger og ferier. Når arbeidet okkuperer større deler av døgnet og hjemmet vil det føre til at arbeidet også blir en trussel mot arbeidstakerens livsverden heller enn å fremme selvrealisering og identitetsdannelse. Ved at den ansatte velger å jobbe fra et annet sted enn arbeidsplassen fører dette til at yrkessosialiseringen forvitrer. Det blir ikke et arbeidsfellesskap som kjennetegner tidligere arbeidskulturer. Kapitalismen som alltid er utbytende, legitimerer seg selv ved å

imøtekomme demokratiet og arbeidstakeres kritikk. Selvrealisering er viktig for den moderne arbeidstakeren og ved at kapitalismen (tilsynelatende) tilbyr nettopp dette vil det opprettholde disiplin hos arbeidstakeren. Problemet som vokser i det moderne arbeidslivet er at teknologien fører til at færre jobber kan tilby selvrealisering og da er arbeidet kun en tvang og friheten forvitret. Økt grad av individualisering og at økonomi-politiske beslutninger flyttes til ikke-demokratiske beslutningsorganer er en trussel mot demokratiet i arbeidslivet.

Arbeiderbevegelsen er tydelig svekket sammenlignet med tidligere. Dette fører til at kapitalismen får mer makt, arbeidstakerne frarøves frihet og disiplinen blir påtvunget.

Avslutningsvis ser jeg at problemstillingen ville vært lettere å besvare på en bedre måte om jeg hadde samlet inn egne empiriske data. Jeg føler likevel at jeg har fått belyst trender i arbeidslivet innenfor disiplin og frihet som påvirker identitetsdannelsen til den moderne arbeidstaker.

## Litteraturliste

- Beck, U. (2004). *Globalisering og individualisering: B. 2: Arbeid og frihet*. Abstrakt forlag.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2005). The New Spirit of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 18(3/4), 161–188. <http://www.jstor.org/stable/20059681>
- Eriksen, S. S. (2019) Kapitalismens krise: en samtale med Wolfgang Streeck. *Agora*, 37(2) s. 224-236 <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1500-1571-2019-02-14>
- Foucault, M. (1999) *Overvåkning og straff: det moderne fengsels historie* (3. utgave) Gyldendal forlag,
- Frivold, B. S. & Leiulfsrud, H. (2004) Samtidsdiagnoser i sosiologien – forestillinger om 'det nye arbeidslivet' *Sosiologisk tidsskrift* 11(2) s. 154-180  
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2003-02-03#sec-11>
- Grove, K. (2016) På leit etter ein vestnorsk arbeidarkultur. *Arbeiderhistorie*. s. 37-65
- Habermas, J. (1995) *The theory of communicative action: Volume 2: Lifeworld and system: a critique of functionalist reason*. Polity press.
- Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A. & Weitzenboeck, E. M. (2022) *Hjemme-Borte-Uavgjort* (AFI-rapport 2022:4) Arbeidsforskningsinstitutt [https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/r2022\\_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%2026042022.pdf?sequence=11&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/r2022_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%2026042022.pdf?sequence=11&isAllowed=y)
- Karlsen, Ø. (programskaper). (2019-2023). *Exit* [TV-serie]. NRK.
- Lykkeberg, R. (2023, 28. april). Språk for ulykke. *Klassekampen, kultur*. s. 24-27.
- Nilsen, R., Å. (2007) Før var alt for fast, nå er alt for flytende: En kritikk av Zygmunt Baumans samtidsdiagnose. *Sosiologisk tidsskrift* 15(1) 3-27.  
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2007-01-01>
- NOU 34 (1999): *Nytt millennium - nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv*. Norges offentlige utredninger, NOU nr. 34, 1999. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Sennett, R (2001) *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Fagbokforlaget



Tanum, S. & Krogstad, A. (2014) Fortellinger om livet uten arbeid. *Sosiologisk tidsskrift* 22(3) s. 249-275 <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2014-03-03#sec-6>

Weber, M. (1995). *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd*. Pax forlag.

## Selvvalgt litteratur

Beck, U. (2004). *Globalisering og individualisering: B. 2: Arbeid og frihet*. Abstrakt forlag.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (2005). The New Spirit of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 18(3/4), s. 161–188. <http://www.jstor.org/stable/20059681>

Frivold, B. S. & Leiulfsrud, H. (2004) Samtidsdiagnoser i sosiologien – forestillinger om 'det nye arbeidslivet' *Sosiologisk tidsskrift* 11(2) s. 154-180

<https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2003-02-03#sec-11>

Grove, K. (2016) På leit etter ein vestnorsk arbeidarkultur. *Arbeiderhistorie*. s. 37-65.

Habermas, J. (1995) *The theory of communicative action: Volume 2: Lifeworld and system: a critique of functionalist reason*. Polity press

Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A. & Weitzenboeck, E. M. (2022) *Hjemme-Borte-Uavgjort* (AFI-rapport 2022:4) Arbeidsforskningsinstitutt [https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/r2022\\_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%2026042022.pdf?sequence=11&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/r2022_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%2026042022.pdf?sequence=11&isAllowed=y)

Lykkeberg, R. (2023, 28. april). Språk for ulykke. *Klassekampen, kultur*. s. 24-27.

Nilsen, R., Å. (2007) Før var alt for fast, nå er alt for flytende: En kritikk av Zygmunt Baumans samtidsdiagnose. *Sosiologisk tidsskrift* 15(1) s. 3-27.

<https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2007-01-01>

NOU 34 (1999): *Nytt millennium - nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv*. Norges offentlige utredninger, NOU nr. 34, 1999. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

Tanum, S. & Krogstad, A. (2014) Fortellinger om livet uten arbeid. *Sosiologisk tidsskrift* 22(3) s. 249-275 <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2014-03-03#sec-6>

Weber, M, (1995). *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd*. Pax forlag.



# Høgskulen på Vestlandet

## Bacheloroppgave i sosiologi

SO590 - 02

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	11-05-2023 12:00 CEST	<b>Termin:</b>	2023 VÅR
<b>Slutt dato:</b>	25-05-2023 14:00 CEST	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Bacheloroppgave i sosiologi		
<b>Flowkode:</b>	203 SO590 2 O2 2023 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	Oddvar Kjell Storebø		

### Deltaker

<b>Kandidatnr.:</b>	222
---------------------	-----

### Informasjon fra deltaker

<b>Antall ord *:</b>	8164
----------------------	------

Sett hake dersom Ja  
besvarelsen kan brukes  
som eksempel i  
undervisning?:

Egenerklæring \*: Ja  
Jeg bekrefter at jeg har Ja  
registrert  
oppgavetittelen på  
norsk og engelsk i  
StudentWeb og vet at  
denne vil stå på  
vitnemålet mitt \*:

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min \*

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? \*

Nei